

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DE LAS HIEEs DE LA RED 07 UGEL 07- 2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **AUTORES:**

**Mgtr. CHAVEZ GARCIA, Norma Elizabeth**

**Mgtr. MALLQUI ZAVALETA, Maruja Blanca**

**Mgtr. RAMIREZ CAJA, Frida**

### **ASESOR:**

**Dr. SOTO QUIROZ, Roger Ivan**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

### **Dedicatoria**

A nuestras queridas familias, por apoyarnos en mejorar, la calidad de nuestra formación profesional y darnos las fuerzas necesarias para la culminación del presente trabajo de investigación, que esperamos permita el logro de los objetivos propuestos, para las instituciones educativas en forma general

**Las autoras.**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser quien me dio la vida y por habernos permitido llegar hasta aquí.

A las instituciones que formaron parte de la muestra y que sin ellos no se hubiera podido concluir este trabajo de investigación.

A nuestro asesor Dr. Soto Quiroz, Roger Iván, por sus orientaciones acertadas respecto al trabajo de investigación.

Las Autoras.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado presentamos la tesis titulada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS IIEEs DE LA RED 07 UGEL 07-2013, con la finalidad de determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y La Satisfacción Laboral, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Doctor en Administración de la Educación.

La investigación consta de IV capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial determinados por la Universidad César Vallejo en su reglamento, como son: el capítulo I trata sobre el Problema de investigación incluyendo el Planteamiento del Problema, limitaciones, antecedentes y objetivos; el segundo capítulo corresponde al Marco teórico, donde se han tomado conceptos sobre las variables en estudio así como las dimensiones e indicadores; el capítulo III trata sobre el Marco metodológico, prestando atención a las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables, la metodología, la población, los métodos de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método que se utilizó para analizar los datos; el capítulo IV, se refiere a los resultados de la investigación así como la demostración de las hipótesis; luego se presentará las conclusiones y sugerencias, finalmente en anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la Operacionalización de las variables.

Esperamos que esta investigación sea una motivación para futuras investigaciones, además que el interés y empeño extendido en el desarrollo de esta investigación sea valorada y del mismo modo se tendrá en cuenta las apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

**Las Autoras**



## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3 Justificación	19
1.3.1 Justificación legal	21
1.3.2 Justificación metodológica	22
1.3.3 Justificación teórica	22
1.4 Limitaciones	23
1.5 Antecedentes	23
1.5.1. Antecedentes Internacionales	23
1.5.2. Antecedentes Nacionales	25
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo General	26
1.6.2 Objetivos específicos	26

## **II. MARCO TEÓRICO**

2.1. Bases Teóricas del Liderazgo Transformacional	29
2.1.1 Definición de Liderazgo	29
2.1.2 Teorías de liderazgo	30
Teoría X	31
Teoría Y	32
Teoría del sistema de Likert	32
Las teorías contingentes	33
2.1.3 Características del líder	36
2.1.4 Estilos de Liderazgo	37
2.2. Liderazgo Transformacional	39
2.2.1 Definiciones de Liderazgo Transformacional	39
2.2.2 Autoridad basada en fundamentos racionales	41
2.2.3 Dimensiones del liderazgo transformacional	42
Influencia idealizada	42
Inspiración motivacional	44
Estimulación intelectual	44
Consideración individual	45
2.3. Satisfacción Laboral	47
2.3.1 Definiciones de Satisfacción Laboral	47
2.3.2 Dimensiones de la satisfacción laboral	48
Diseño de trabajo	48
Condiciones de vida asociadas al trabajo	48
Realización personal	49
Promoción y superiores	49
Salario	50
2.3.3 Trabajo docente en la institución educativa	50
2.3.4 Satisfacción del docente en su trabajo	50
2.3.5 Importancia de satisfacción laboral	51
2.3.6 Fundamentos teóricos de la satisfacción laboral	54
Jerarquía de necesidades	55
Teoría de los dos factores	59

Relación entre las teorías de Maslow y Herzberg	61
2.4. Definición de términos básicos.	62
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b>	
3 Metodología	66
3.1 Hipótesis	66
3.1.1 Hipótesis general	66
3.1.2 Hipótesis Específicas	66
3.2 Variables	66
3.2.1 Definición conceptual	66
3.2.2 Definición operacional	67
3.3 Metodología	70
3.3.1 Tipo de estudio	70
3.3.2 Diseño	70
3.4 Población y muestra	72
3.4.1 Población	72
3.4.2 Muestra	72
3.5 Método de investigación	74
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.7 Métodos de Análisis de datos	77
<b>IV. RESULTADOS</b>	
4.1 Resultados	80
4.1.1 Resultados descriptivos	80
4.1.2 Resultados de la variable: Satisfacción laboral	86
4.2 Demostración de hipótesis	88
4.3 Discusión	99
CONCLUSIONES	101
SUGERENCIAS	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de Consistencia	116
Anexo 2: Instrumento de Liderazgo transformacional	118
Anexo 3: Instrumento de Satisfacción Laboral	121
Anexo 4: Base de Datos de la variable 1: Liderazgo transformacional	124
Anexo 5: Base de Datos de la variable 2: Satisfacción Laboral	131
Anexo: 6: Validez de Instrumentos	138
Anexo 7: Alfa de Crombach de la prueba piloto	144
Anexo 8: Base de datos de la prueba piloto para la variable liderazgo transformacional	145
Anexo 9: Base de datos de la prueba piloto para la variable satisfacción laboral	147

## Índice de Tablas

	Página
Tabla 1    Matriz Operacionalización de la variable de Liderazgo Transformacional	68
Tabla 2    Operacionalización de variable Satisfacción Laboral	69
Tabla 3    Población de estudio	72
Tabla 4    Muestra de estudio	73
Tabla 5    Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	75
Tabla 6    Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos	76
Tabla 7    Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	76
Tabla 8    Liderazgo transformacional en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07- 2013	80
Tabla 9    Inspiración motivacional en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07- 2013	82
Tabla 10    Influencia idealizada en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07- 2013	83
Tabla 11    Estimulación intelectual en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07- 2013	85
Tabla 12    Consideración individual en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07- 2013	85
Tabla 13    Satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	86
Tabla 14    Prueba de normalidad	88
Tabla 15    Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	89
Tabla 16    Inspiración motivacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	91
Tabla 17    La influencia idealizada y la satisfacción laboral las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	93
Tabla 18    La estimulación intelectual y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	95

Tabla 19	La consideración individual y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	97
----------	--	----

## Índice de Figuras

	Página
Figura 1 Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow, adaptado de Chapman (2007).	56
Figura 2 Comparación de las teorías de la motivación de Maslow y Herzberg	62
Figura 3 Esquema del diseño de investigación	71
Figura 4 Liderazgo transformacional en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	81
Figura 5 Inspiración motivacional en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	82
Figura 6 Influencia idealizada en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	83
Figura 7 Estimulación intelectual en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	84
Figura 8 Consideración individual en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	85
Figura 9 Satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	87
Figura 10 Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	90
Figura 11 Inspiración motivacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	92
Figura 12 La influencia idealizada y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	94
Figura 13 El estímulo intelectual y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013.	96
Figura 14 La consideración individual y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013	98

## Resumen

La investigación titulada: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS IIEEs DE LA RED 07 UGEL 07-2013”, tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013, desde la percepción de los docentes?

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, de corte transversal correlacional, porque se determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 293 docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de menores de la RED 07 UGEL 07 y la muestra por 167, la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta, el análisis de los datos se realizó con la correlación de Spearman y Chi cuadrado .

Por lo tanto, se demostró que El liderazgo transformacional se relaciona en forma directa con la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013, según la prueba chi-cuadrada de 136,042 4 grados de libertad, asimismo el p-valor es = 0,001, inferior al nivel de significancia establecido ( $\alpha=0,05$ ), es por ello que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Además el valor de rho de Spearman es de 0,688 y con p-valor = 0,001, representando una buena relación directa entre las variables

**Palabras clave:** Liderazgo, Liderazgo transformacional, Satisfacción laboral,



## **Abstract**

The research entitled "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF NETWORK IIEES UGELs 07-2013 07 ", had the general problem What relationship exists between transformational leadership and job satisfaction in the RED IIEES UGELs 07 07 - 2013?

The research was conducted under the non-experimental design, correlational cross section, because the relationship between the study variables, based on the hypothetical deductive method, we determined the study population consisted of 293 teachers in the educational institutions of education level secondary levels of RED 07 UGELs 07 and 167 sample, the data collection survey technique was used, the data analysis was performed using the Spearman correlation and Chi square.

Therefore, it was demonstrated that transformational leadership is directly related to job satisfaction in the RED 07 IIEES UGELs 07-2013 , according to the chi - square test 136.042 4 degrees of freedom , also the p- value is = 0.001 , below the established level of significance (  $\alpha = 0.05$  ) , which is why we reject the  $H_0$  and  $H_1$  is accepted. In addition the value of Spearman's rho is 0.688 and p -value = 0.001, representing a good direct relationship between the variables

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Job Satisfaction,

## **Introducción**

Teniendo en consideración que nada funciona organizadamente y sin un buen liderazgo transformacional, sin un pensamiento permanente y constante que debe ser entendido por todas aquellas personas que dirigen Instituciones públicas o privadas, la función de dirigir una institución educativa representa un gran compromiso desde la perspectiva profesional, es por ello, que partimos de la idea de que en los momentos actuales el liderazgo transformacional es el que mejor responde a las necesidades que demandan nuestros centros educativos. Este tipo de liderazgo no sólo transmite ánimo, ideas a seguir, sino que transmite una transformación integral de la misma persona, incluyéndose el líder mismo.

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos de bienestar, deseables de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así en el caso de las instituciones educativas se entiende por satisfacción laboral como un estado emocional directamente relacionado con la labor que realiza el docente en la institución educativa, en la medida en que le agrada su trabajo.

Por lo tanto el propósito de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013, en tal sentido la investigación ayuda a mejorar o encontrar un liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de parte de los directivos, creemos también conveniente que esta investigación permita adquirir como bagaje de métodos, estrategias en el mejoramiento del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral para mejorar el servicio de nuestra institución al servicio de la sociedad en general,

El trabajo de la investigación queda estructurado de la siguiente manera

El Capítulo I, presenta el Problema de Investigación especificando la problemática que existe a nivel mundial, regional y local, del mismo modo se citó un conjunto

de tesis a manera de bases empíricas concluyéndose con la formulación de los objetivos del estudio.

El Capítulo II contiene El Marco Teórico compuesto por las Bases teóricas, así como los fundamentos del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

El Capítulo III se contempla al Marco Metodológico de la investigación donde se considera la hipótesis de la investigación : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral las IIEEs de la RED 07 UGEL 07-2013. Las dimensiones inspiración motivacional, influencia idealizada, estímulo intelectual y la consideración individual, se operacionalizó con la satisfacción laboral, las limitaciones del estudio fueron la desconfianza que muestran los docentes para responder los cuestionarios y pocas investigaciones que aludan a las dos variables de la presente investigación, la Metodología se desarrolló en el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación descriptiva – explicativa de diseño no experimental-correlacional, aplicando el instrumento de recolección de datos a una muestra de 167 sujetos conformados por docentes de las II.EE., finalizando con el método de análisis y tratamiento estadístico de datos.

En el capítulo IV trata de los resultados, su descripción, la contratación de hipótesis y la discusión.

Finalmente se presenta las conclusiones que básicamente refiere a que entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral existe relación entre ambas variables .además el informe anexa un conjunto de herramientas propias del estudio.